

من أجل الكويت

لنبني
مستقبلنا
المهني
بنزاهة



الإصدار الثاني
لحملة من أجل الكويت



أثر الفساد على المستقبل المهني

”لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه“.

المادة 41 من الدستور الكويتي

يعد الفساد أحد العوامل المقيدة التي تؤثر سلباً على فرص العمل المتاحة للشباب وعلى إمكانية حصولهم على فرص عادلة حين تقدمهم إلى الوظيفة، إضافة إلى تراجع معدلات نمو التوظيف وازدياد معدلات البطالة، وتدهور مستوى الانتاجية، والبطالة المقنعة، ويؤدي الفساد بصورة مباشرة وغير مباشرة إلى انخفاض إنتاجية العمالة وتراجع الدخول، وينتج عن الفساد في مجال التوظيف تراجع مستويات المواءمة بين المهارات والوظائف مما يخفض من الإنتاجية ومستوى الخدمات ويقلل من معدلات نمو الناتج المحلي.





معدل البطالة في الكويت

الثانية خليجياً بنسبة بطالة
المواطنين

6.4% من المواطنين
يعانون من البطالة

احصائيات العمالة في القطاع العام لسنة 2019

412,634 إجمالي العاملين
في القطاع العام

76.3% كويتيين

23.7% غير كويتيين

احصائيات العمالة في القطاع الخاص لسنة 2019

2.19 مليون إجمالي العاملين في
القطاع الخاص

3.2% كويتيين

96.8% غير كويتيين





من أهم مخاطر الفساد في المجال المهني

- المحسوبية وتضارب المصالح واستغلال المنصب في مجال التوظيف
- عدم جدية التدقيق في المتقدم قبل التوظيف، حيث يؤدي تقاعس المسؤولين عن عملية التعيينات إلى هبوط مستوى المقبولين في الوظيفة وبالتالي تردي مستوى الانتاجية
- عدم محاسبة الموظفين ذوي السلوك أو الأداء المنخفض لاسيما في مجال التعيينات والترقيات
- التوظيف السياسي مقابل إرضاء فئات ذات سلطة أو نفوذ واستغلال حملات التوظيف للتكسب الانتخابي.
- التحيز مع موظفين دون غيرهم مما يقلل من الفرص العادلة بالتقدم المهني
- الإهمال الوظيفي والذي يؤدي إلى هدر موارد الدولة
- استغلال المنصب لتحقيق المكاسب الشخصية والذي يؤدي إلى تشويه

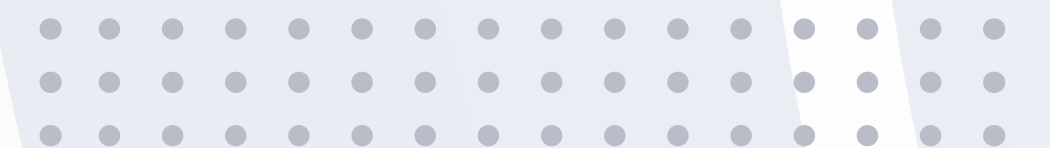




- سمعة المؤسسة وضعف ثقة المواطن بها
- عدم الالتزام بأوقات العمل والتغيب والاهمال الذي يؤدي إلى تأخير الانجاز وتعطيل الأعمال.
- اهمال الموظف الذي يتسبب بهدر للموارد والمال العام

في نوفمبر 2019 أبطلت محكمة التمييز الإدارية تعيين 560 خبيراً بإدارة الخبراء في وزارة العدل بسبب مثالب وأخطاء شابت عملية القبول، بناء على دعوى أقامتها مواطنة لم تقبل الإدارة تعيينها.

أهم قضايا فساد التعيينات في الكويت





الممارسات المثلى لتعزيز نزاهة الوظيفة والتعيينات

- اعتماد معايير واضحة ومعلنة للكفاءة والمقارنة والالتزام بها
- الإعلان عن حملات التوظيف وعدم الاكتفاء بالتعيين المباشر
- الإعلان عن حالات تضارب المصلحة في مراحل التعيين بين القائمين على التوظيف والمتقدمين للوظيفة
- ميكنة الاختبارات والاعلان عن النتائج للمتقدمين
- إتاحة فرصة التظلم وفتح تحقيق في حال ثبوت خلل في عملية التوظيف والترقية
- زيادة الوعي القانوني لدى الموظفين الخاص بسوء استخدام السلطة والمنصب والحقوق الإدارية لديهم وتعزيز مفاهيم الشفافية والنزاهة وتحقيق المصلحة العامة من خلال أداء الوظيفة العامة
- تميم مدونات سلوك الموظف العام ومدونات السلوك المهنية مع التأكد من تطبيقها، ومحاسبة غير الملتزمين بها





- توفير التدريب اللازم للموظفين على مدونات السلوك الوظيفي وحقوقهم وواجباتهم الوظيفية
- تشجيع الموظفين المثاليين والكفوئين ضمن الأنظمة المتاحة في المؤسسة، والتأكد من معاقبة المهملين والذين يتسببون بهدر للموارد والمتقاعسين عن العمل
- تدريب الموظفين التدريب الفعال والمؤثر الذي يطور من قدراتهم ومهاراتهم مما يحقق أعلى مستويات الإنتاجية واستغلال أمثل لموارد الدولة البشرية
- تعزيز القيم الأخلاقية والسلوكية لدى الموظفين من خلال التدريب والتوعية والممارسة





مكافحة الفساد مسؤولية مشتركة

وظيفتك ترسم ملامح حياتك ومستقبلك وطموحك ونموك الوظيفي،
والعدالة وتكافؤ الفرص هي حق دستوري ومطلب أساسي لحقوق الانسان،
فلا تتهاون في ترك بيئة الفساد تسلبك هذا الحق.

لنبني مستقبلنا المهني ... بنزاهة



استراتيجية الكويت لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد